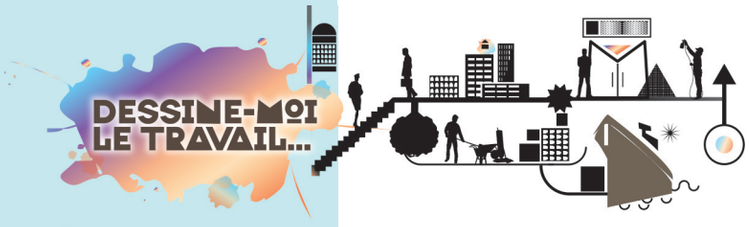
SYNDICALISME HEBDO
Supplément au n° 3382 du 22 novembre 2012

MODE D'EMPLOI

AGIR SUR LE TRAVAIL



Depuis 2002 et le Congrès de Nantes, la CFDT fait de la qualité de vie au travail des salariés dans les entreprises un de ses axes de réflexion et d'action.

L'explosion récente des risques psychosociaux montre clairement qu'à travers le mal-être qu'expriment les salariés, c'est d'abord leur travail et les conditions d'un travail de qualité qu'ils interrogent.

Pour la CFDT, il faut agir pour réconcilier productivité et meilleure qualité de vie au travail, qui nécessairement passe par la sécurité, la reconnaissance, des modes de management respectueux des salariés et de leur diversité, la conciliation des temps de vie professionnels et personnels.

Le Congrès de Tours, en 2010, a décidé de mettre le travail au cœur de l'action de la CFDT, c'est-à-dire :

- dépasser les constats et les diagnostics pour agir concrètement avec les salariés dans les entreprises et les administrations à l'amélioration de leurs conditions de vie au travail et obtenir des résultats concrets ;
- appréhender le plus justement possible les évolutions du travail pour mettre en perspective des propositions qui répondent aux attentes des salariés ;
- redonner aux salariés le pouvoir d'agir sur leur travail et son organisation ;
- participer à renforcer notre légitimité d'acteur social dans les entreprises et les administrations, et développer la CFDT.

Agir sur le travail, c'est dessiner avec les salariés les conditions d'un travail de qualité et les transformations nécessaires pour l'atteindre. C'est aussi dessiner les évolutions du travail dans les entreprises, les leviers pour agir, les outils pour les structures militantes et les militants.

Agir sur le travail nécessite des savoir-faire et des compétences, et impose de réinterroger nos pratiques syndicales.

Agir sur le travail, c'est :

- **accompagner** les syndicats à développer dans les entreprises et les administrations des pratiques syndicales sur la prise en charge du travail ;
- **expérimenter** et valider des leviers d'action sur l'organisation du travail, les temps et les espaces d'expression des salariés sur leur travail ;
- **mesurer, comprendre** et développer la réflexion sur le travail dans la CFDT ;
- **négocier** sur la qualité de vie au travail.

Cfdt
des choix, des actes
www.cfdt.fr

ACCOMPAGNER : *LES CLEFS DU TRAVAIL*

Le choix de la CFDT est de renforcer sa proximité avec les salariés et de développer des pratiques participatives pour chercher avec eux les moyens et les conditions d'améliorations concrètes de leur vie au travail. C'est le sens du dispositif *Les clefs du travail.*

Dans ce cadre, **500 militants « ressources » seront formés à terme et outillés pour accompagner**, en relation avec les syndicats, les sections syndicales dans les entreprises et les administrations, et les aider à produire de l'action revendicative sur les questions du travail, c'est-à-dire :

- dépasser les constats et les diagnostics pour construire des objectifs de changement qui répondent aux attentes des salariés et obtenir des résultats ;
- développer des pratiques syndicales participatives avec les salariés pour susciter leur adhésion et leur engagement ;
- permettre aux syndicats de capitaliser des savoir-faire et des connaissances sur le travail pour alimenter leur action revendicative.

Les syndicats qui souhaitent s'inscrire dans le dispositif peuvent contacter Philippe Maussion : pmaussion@cfdt.fr - 01 42 03 82 79.

EXPÉRIMENTER

Les expérimentations servent à concrétiser les orientations du congrès et à évaluer l'opérationnalité de certaines actions et du dialogue social sur les thématiques de l'organisation du travail dans les entreprises et les administrations. Elles s'appuient sur des pratiques syndicales qui associent les salariés pour chercher avec eux à interroger et transformer l'organisation du travail.

Elles permettront de construire des outils opérationnels pour les équipes syndicales d'entreprise et des administrations.

Leurs objectifs sont :

- d'expérimenter un dialogue ou une négociation locale, des pratiques syndicales innovantes ayant comme entrée l'organisation du travail ;
- d'alimenter la réflexion et l'action sur les espaces d'expression des salariés sur le travail et la conciliation des temps professionnels et personnels.

À ce jour, **17 équipes sont déjà engagées avec leur syndicat dans le dispositif,** en relation avec leur union régionale interprofessionnelle et leur fédération.

MESURER : *LE BAROMÈTRE DU TRAVAIL*

Reconduit chaque année auprès des salariés avec les mêmes questions, le questionnaire d'enquête *Le baromètre du travail* doit permettre à la CFDT de mesurer les évolutions de la vie au travail. C'est le moyen d'une analyse propre à la CFDT sur le travail et son évolution.

C'est un outil de mesure de ce qui compose les conditions d'un travail de qualité, de la capacité des salariés à s'exprimer et agir sur leur travail, de leur possibilité à concilier temps professionnels et personnels. L'ensemble du matériel d'enquête est accessible à l'adresse www.cfdt.fr rubrique Boîte à outils / Nos campagnes / Dessine-moi le travail.

C'est aussi un outil de proximité pour promouvoir l'image d'une CFDT qui, en venant interroger les salariés, s'occupe concrètement des conditions de vie au travail dans les entreprises et les administrations.

Pour toute question sur *Le baromètre du travail,* contactez Philippe Maussion : pmaussion@cfdt.fr - 01 42 03 82 79.

COMPRENDRE : *L'OBSERVATOIRE DU TRAVAIL*

Tout au long de son histoire, la CFDT s'est régulièrement interrogée sur les évolutions du travail et des modes de production pour en tirer des conclusions en matière de stratégie revendicative et de pratiques syndicales. Cela lui a aussi permis d'approfondir sa vision de la société et de sa transformation.

L'observatoire du travail s'inscrit dans la continuité de cette démarche. Sa composition permet la confrontation des pratiques et des connaissances des employeurs et des acteurs de terrain syndicaux, mise en perspective par des chercheurs.

Cet observatoire doit nous aider à comprendre et synthétiser :

- les évolutions du travail et leurs impacts sur la vie au travail des salariés ;
- les pratiques développées par les acteurs dans les entreprises et les administrations ;
- les leviers qu'il est possible d'actionner pour atteindre une meilleure qualité de vie au travail.

À terme, il doit devenir pour la CFDT une ressource en pratiques innovantes.

Vos initiatives nous intéressent !
Cet observatoire doit aussi pouvoir s'alimenter de vos expériences et de vos initiatives. Si vous avez mené dans vos entreprises, vos administrations ou vos syndicats, des actions qui interrogent l'organisation du travail ou favorisent la participation des salariés et leur expression sur leur vie au travail, contactez Françoise Habasque : fhabasque@cfdt.fr – 01 42 03 80 36.

NÉGOCIER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Le travail est un élément central de l'identité individuelle. Il est un facteur déterminant de l'insertion et de l'autonomie économique et sociale, de la santé physique et mentale des salariés. Il doit aussi être un moyen d'émancipation et d'épanouissement des individus.

L'implication des salariés est une des conditions de la performance économique, dans la durée, des entreprises et de la qualité des services. Pour cela, il faut s'atteler à donner ou à redonner du sens au travail et redécouvrir qu'au cœur de la performance des entreprises, il y a des personnes !

La recherche de la qualité de vie au travail doit inciter les employeurs privés comme publics à repenser les objectifs, les moyens et les conditions de production avec la participation des salariés et leurs représentants. Cette démarche fait partie intégrante de leur responsabilité sociale.

Agir pour la qualité de vie au travail, c'est concilier les aspirations et les besoins individuels avec l'intérêt collectif : **c'est l'occasion de redonner corps à un nouveau contrat social dans les entreprises.** Cela nécessite de réinterroger l'organisation du travail, les relations de travail, les conditions de travail et le dialogue social, mais aussi les conditions d'emploi et les rémunérations.

Agir pour une meilleure qualité de vie au travail, c'est :

- agir pour un travail en sécurité qui préserve la santé physique et mentale des salariés ;
- revoir les méthodes de reconnaissance et d'évaluation des salariés ;
- agir pour des organisations du travail qui permettent l'émancipation et l'épanouissement des salariés ;
- repenser les politiques de l'emploi et les modes de management pour qu'ils deviennent plus respectueux des salariés et de leur diversité ;
- agir pour une meilleure articulation entre les temps professionnels et personnels.

Cela ne concerne pas que le seul CHSCT, mais doit devenir un axe de négociation et de contractualisation. Cela doit se construire avec la participation des salariés en leur permettant d'être acteurs dans l'entreprise en ouvrant, consolidant ou rénovant des espaces de démocratie effective qui leur permettent de pouvoir s'exprimer et débattre sur leur lieu de travail de l'organisation et des objectifs du travail.

LES **MODES** D'EMPLOI **sur cfdt.fr**

La version électronique
de ce document est téléchargeable
depuis le site www.cfdt.fr
dans la rubrique "Boîte à outils / Nos Modes d'emploi".

Supplément à Syndicalisme Hebdo n°3382 du 22 novembre 2012
Directrice de la publication : Véronique Descacq / N°CPPAP : 0417 S 05551
CFDT - 4, Bd de la Villette, 75955 Paris cedex 19
Rédaction : Service Vie au travail et dialogue social
Conception, réalisation : Service Information Communication / Novembre 2012
Impression : L'Artésienne, 62802 Liévin

des choix, des actes
www.cfdt.fr